

## 論文

## 「改革・開放」政策下の国有企業改革

## — 女性失業者を中心に —

楊 亜 楠

アブストラクト：中国では、1978年に改革・開放政策の導入を契機として、社会主義市場経済が次第に形成されてきている。ところが、持続的に高度な経済成長を遂げた一方で、労働市場は重大な変化が起こり、労働者を取り巻く環境がより厳しくなってきた。1990年代半ばから、余剰労働力問題が次第に顕在化し、国有企業は改革が本格化し、大規模なリストラを行った。本論文は、改革・開放政策下の国有企業に焦点を絞り、女性失業者の特徴及びその要因を検討するというものである。本論文の構成は、まず、改革・開放政策の導入を背景にして労働契約制と経営請負制を取り上げ、国有企業における改革を概観する。次に、女性労働者の大幅な削減、失業後の再就業難、非正規雇用の状況を明らかにした上で、その要因の分析を試みる。最後に、女性失業者の再就業に関する提言と今後の課題について提示する。本論文の分析により、市場経済化改革の中で、女性労働者は大幅にリストラされたのは、主に就業政策の転換、雇用上の性差別、産業構造上の調整によるところが大きいことが分かった。

## はじめに

1949年10月、中華人民共和国（以下では、「中国」と略称する）が建国された。中国共産党（以下では、「中共」と略称する）・政府による上からの共同指導のもとで、中央集権的な社会主義計画経済（以下では、「計画経済」と略称する）体制が構築されるに至った。1978年の対内経済体制改革・対外経済開放政策<sup>1</sup>（以下：「改革・

開放政策」と略称する）の導入を契機として、中国は体制移行<sup>2</sup>を行い、経済体制が社会主義市場経済（以下では、「市場経済」と略称する）へと移行することとなった。

計画経済から市場経済への全面的な転換に伴い、労働市場の拡大に応じ、女性は生産活動と経済発展のための欠かせないパワーとされている。しかし、女性労働者の割合が大きくなる一方で、市場経済移行以降、女性は段階的就業、失業などの新たな問題に直面していると考えら

1 改革とは、国内経済体制改革である。国有企業改革を基軸とし、市場経済体制への移行が進められる。他方で、開放とは、対外開放政策である。当初は、国内経済体制改革を迅速に進めるため、西側先進国から資金と技術を導入する、というのがその基本的な政策であったが、WTO加盟後は国際市場に参加するための条件整備を指すようになっている。田中信行（2013）『はじめての中国法』有斐閣282頁参照。

2 体制移行（systemic transition）とは、一般には経済体制が、これまでの計画中心から市場中心へ、また社会全体が社会主義から資本主義へトータルに変化することを指している。この時期に中国が行った体制移行は、計画中心から市場中心へと変化することである。中兼和津次（2002）『経済発展と体制移行』名古屋大学出版会 8 頁参照。

れている<sup>3</sup>。つまり、男性と比べ、女性の受けた影響はマイナス面がより大きかった。

## 1 市場経済体制への転換

1978年12月、中共第十一期中央委員会第三回総会（以下では、「三中全会」と略称する）が開催され、鄧小平の主導によって改革・開放政策が明確に打ち立てられた。改革・開放政策は、経済発展構想の具体的な政策として、新中国における発展の歴史上、最も重要な転換点であると言われている。改革・開放政策の導入により、中国国内の経済体制は二つの段階に分けられ、市場経済への転換が始まったのである。1984年10月、中共第十二期三中全会において、「中共中央の経済体制の改革に関する決定」（中国語：「中共中央関于経済体制改革的決定」）が採択された。本決定により、「社会主義計画的商品経済」という新たな概念が打ち出された。その後、1987年第十三回党大会の「国家が市場を調節し、市場が企業を誘導する」という「計画と市場の内在的に統一された体制」への展開を経て<sup>4</sup>、加えて1992年に鄧小平の「南巡講話」<sup>5</sup>の影響を受け、同年第十四回党大会において、「社会主義現代化の建設を目指し、中国的な特色ある社会主義市場経済体制を確立する」という社会主

義経済体制改革の目標が確立されるようになった。1992年10月、中共第十四期全代会において、「社会主義現代化の建設を目指し、中国の特色をもつ社会主義市場経済体制を確立する」という経済体制改革の目標が確立された。

以上のように、疲弊した計画経済を立て直すために、中国は社会主義のもとで、市場経済の構造をもつ社会へと移行しつつある。

## 2 国有制企業における改革

市場経済移行以後、市場調節の機能を有する大半の企業は、依然として国家の生産指令を遵守する国営企業であったが、市場の変化と需要に応じて生産を行う企業も初めて現れてきた<sup>6</sup>。また、外資の積極的導入につれ、外資系企業の設立が可能となった。1979年、「中外合資経営企業法」が制定され、中国市場への外資系企業の参入が認められるようになった。表1に示したように、企業の形態が多様になってきている。

企業ガバナンスの面から見ると、非国有制企業が登場して活性化する一方で、国有制企業<sup>7</sup>は国家からの優遇を享有できなくなり、赤字の企業が年々増加するばかりである。表2に示したように、こうした状況を改善し、市場経済化に应じるために、国有制企業は一連の改革を進めてきた。

3 潘錦棠（2002）「経済転軌中の中国女性就業与社会保障」『管理世界』第7巻59-68頁参照。

4 野沢秀樹（1997）「中国における『労働の権利』に関する一考察」『比較法学』第31巻1号300頁参照。

5 南巡講話とは、改革・開放の総設計師と呼ばれる87歳の鄧小平が、1992年の春節前に、武昌、深セン、珠海、上海、広州などの各地域での視察の際に行った「改革・開放の堅持、経済成長の加速」という内容の講演である。

6 石錚（2015）「中国の女性労働に関する研究：経済・制度の歴史的変遷から」『立命館経営学』第54巻第3号99頁参照。

7 国有制企業とは、中央政府または地方政府が資本支配するもしくは実質的に経営権を有し、資産が公有の企業である。前掲「中国の女性労働に関する研究：経済・制度の歴史的変遷から」99頁参照。

表1 所有制形態による企業の分類

	分 類	所有権	経営権
(一) 国有制企業 (全人民所有制企業)	① 国営企業 (1990年代まで)	国家	
	② 国有企業	国家	企業
(二) 集団所有制企業 (郷鎮企業)	地方の行政部門	行政部門	
	知名企業	企業	
	資金力のある経営者	個人	
(三) 私所有制企業	① 私営企業：従業員8人以上。	個人	
	② 自営業 (「个体戸」)：従業員8人未満。		
(四) 外資系企業 (三資企業)	① 外商独資経営企業	すべて外資	
	② 中外合資経営企業	一部外資	
	③ 中外合作経営企業		

出所：石鍾（2015：99-100）に基づき作成。

表2 国有性企業における改革

時 期	改革の主要内容
1978－1980年	企業の経営自主権の拡大
1981－1982年	経済責任制の実施
1983－1985年	「利改税」（税制改革）の実施
1988年	経営請負責任制（工場責任制）の導入
1993年	「現代企業制度」の確立
1996－2000年	第九次五カ年計画 改革の深化

注：「現代企業制度」とは、財産権のはっきりした、権限と責任の明確な企業法人制度と国有資産管理制度の確立を主要内容とする。

出所：石川照子（1999：304-305）に基づき作成。

### (1) 経営責任制

建国後、長期にわたり、計画経済が実施されていた。計画経済とは、「国家が各階層の報告を通じて、経済発展計画を編制した上で逐次下達し、各種企業と経済組織が厳格に計画に照らして生産活動と経営活動を実施する経済運営体制であり、国家経済の運営は厳密な政府の調整・配分とコントロールの下に行われるものである」

と定義されている<sup>8</sup>。すなわち、すべての生産要素が政府によって独占され、厳格な経済活動の統制が行われていた。国営企業は、経営自主権を持っておらず、経営の目標は単に配分された資源と労働者を受け入れ、政府の管理・監督を受け、指示と命令のとおり生産指標を達成することにある。加えて、雇用・解雇の権利を持たないため<sup>9</sup>、自らの生産需要、経営状況によって人員や製品を調整することができなかった。したがって、企業はただ生産機能しか有しない工場であり、いわば行政機関の付属物にすぎなかったと考えられている<sup>10</sup>。市場経済移行以降、企業は経営自主権の拡大が図られ、市場経済化改革が本格化してきた。

まず、「行政と企業の職責分離」（中国語では、

8 董和平・韓大元・李樹忠（2000）『憲法学』法律出版社290頁参照。

9 野沢秀樹（1996）「中国における労働就業問題と関連法規」『比較法学』第30巻1号87頁。

10 周剣龍（1997）「中国会社法における法人財産権の概念をめぐって」『比較法学』第31巻第1号272頁。

「政企分離」) 基本政策のもとで、企業への権限委譲を中心にする改革が進められた。国営企業は徐々に独立し、経営管理自主権が拡大された(憲法第16条)。1981年11月、国務院は「工業生産経済責任制の実施の若干問題に関する暫定規定」を公布し、経済責任制を実施することによって、企業の相対的に独立した経済実体を確立することをとりわけ強調した<sup>11</sup>。翌年1月、「国営工場における工場長の工作に関する暫定条例」が国務院によって公布され、国営企業の基本的な経営管理方式、いわば「工場長責任制」を導入した。同年、憲法改正が行われ、国営企業の経営管理自主権を初めて憲法に盛り込むに至った(第16条)。それとともに、「所有権と経営権の分離」(中国語では、「両権分離」)という議論<sup>12</sup>が登場した。1984年10月の「経済体制の改革に関する中共中央の決定」は、「両権分離」を明確に規定し、原則として、所有権と経営権が法的に分離された。表3に示しているように、「両権分離」政策に従い、改革措置として、国有制企業では、「経営請負制」や「リース経営責任制」が導入されてきた。その後、1988年4月に制定された「全民所有制工業企業法」は、国営企業のみを適用対象とし、「工場長責任制」が制度上において確立された(第7条)<sup>13</sup>。これにより、国営企業の工場長は、生産経営面の問

表3 経営請負制とリース経営責任制の比較

		経営請負制	リース経営責任制
共通点		企業が国の財産の占有権と使用権を有する。	
相違点	①契約	企業経営請負契約	リース経営契約
	②関係 国企業	注文者 請負人	賃貸人 賃借人
	③企業の国に対する義務	利潤の上納金額、技術の改善、経済効率を保証する。	リース料を支払い、企業の設備の保全率や固定資産の増加を保証する。

出所：周劍龍（1997：275）に基づき作成。

題について全権を持つことになった<sup>14</sup>。

1992年、「全人民所有制工業企業の経営メカニズムの転換条例」が公布されてから、「国営企業」が「国有企業」という名称に変わった。1993年に憲法は改正され、国有企業の経営自主権に関して、「国有企業は法律に規定する範囲内において自主的経営の権利を有する」と改正された。国営企業は正式には、経営権を有する「国有企業」と呼ばれ、今日に至るまで使われている。

このように、経済責任制の実施により、国有企業は、経営主体として、経営自主権が次第に強化されてきた。所有権が依然として政府によって維持されたままで、大きな制限が加えられるにもかかわらず、政府の指令どおりではなく、市場の需要に応じて生産活動を行うようになった。

11 前掲「中国会社法における法人財産権の概念をめぐって」273頁参照。

12 この時期における「両権分離」論の変遷過程について詳しくは、前掲「中国会社法における法人財産権の概念をめぐって」274-275頁参照。

13 この時期における「両権分離」論の変遷過程について詳しくは、前掲「中国会社法における法人財産権の概念をめぐって」274-275頁参照。

14 前掲「中国における『労働の権利』に関する一考察」306頁参照。

## (2) 労働契約制

次に、労働力雇用について、従来の統一の労働力配置制から、労働契約制に変わった。

計画経済期において、制度上、国家による統一の労働力配置制が強調された。具体的に言えば、政府の労働管理部門は、労働力の募集計画を制定し、労働者の需供、配置及び賃金などを統一管理・指定する。労働力配置制のもとで、労働者は一旦企業に配置され、例外的な場合<sup>15</sup>を除き、原則的に解雇されることがなく、定年退職まで働き続けることができる。また、賃金は、一般的に労働者の勤続年数によって決められ、ある程度、仕事の性質や求められる技術を反映するが、個人の業績や能力との関係はそれほど大きくなかった<sup>16</sup>。このように、平等的な就労環境が強制的に作り出され、就業率がきわめて高かった。ところが、就労における格差が目立たない一方で、労働者は職業選択などの自由がない上に、自ら転職したり、辞職したりすることもできなかった。生産活動において、勤労意欲や生産効率が低下するという状況であった。

市場経済化の改革が急速に進み、政府は政策的な責任主体として、企業に対する統制を徐々に緩め、主に行政指導などによって就業を促進

してきた<sup>17</sup>。1986年7月12日、国務院は四つの暫定規定（国発（1986）77号）<sup>18</sup>を一括公布し、初めて国営企業における労働契約制の実施を定めた。1986年10月、労働契約法の施行に伴い、非国有企業のみではなく、国営企業においても労働契約制が本格的に導入された。新規採用の労働者は契約労働者として、国営企業と有期雇用の労働契約を締結することとなった。その上に、従来行われてきた内部募集、あるいは、交替制<sup>19</sup>などが禁止されている。労働契約にあたっては、企業と労働者の双方は、「平等、自発的意志、協議による一致」という原則に基づき、書面にて労働契約を締結する。具体的に、契約期間（通常3年、5年、7年程度）、労働条件、双方の権利と義務などを定める。契約期間満了後、当事者の双方は契約を更新することができる。最初に、労働契約制は新規採用の労働者のみに適用されていた。そのため、同一の企業には、労働契約制と終身雇用（中国語では、「固定工」）制の二つの雇用制度が併存するという状況となった。1992年、国務院「国営企業労働契約制度実施暫定規定の修正に関する決定」、労働部「全員労働契約制度の思考に関する問題

15 例外的な場合とは、①定年退職の場合、②傷病に伴う労働力の喪失の場合、③非行を理由とする解雇の場合、④長期の無断欠勤（連続15日を超える無断欠勤か、一年間の無断欠勤が合計30日を超える）場合を理由とする退職扱いの場合である。山下昇・ゴン敏（2009）『変容する中国の労働法：「世界の工場」のワークルール』九州大学出版会87頁参照。

16 前掲『変容する中国の労働法：「世界の工場」のワークルール』35頁参照。

17 前掲『変容する中国の労働法：「世界の工場」のワークルール』5頁参照。

18 この四つの暫定規定とは、具体的に、①「国営企業実行労働契約制暫定規定」、②「国営企業辞退違紀職工暫定規定」、③「国営企業職工待業保険暫定規定」、④「国営企業招用工人暫定規定」である。同年10月1日施行。

19 交替制（中国語では、「子女頂替」）とは、親の退職と引替えに子供を採用する就業制である。訳語は、塚本隆敏（1991）『中国における労働市場問題』中京大学商学会商学研究叢書編集委員会第14頁参照。



表4 雇用労働上の変化

	計画経済期	市場経済期
①就業制度	統一の労働配分制である。	自由な就業選択と採用である。
②労働関係	国家と労働者の関係である。	企業と労働者の関係である。
③雇用制度	終身雇用制である。	労働契約制である。
④賃金制度	全国的一律等級賃金制（公定職種別賃金等級）：政府は企業の賃金総額及び労働者の賃金等級と賃金水準を決定する。	自由賃金制：企業賃金総額と生産経営業績とをリンクする制度であり、集団交渉で賃金水準を決める。
⑤福利厚生	企業内体系である。	社会保障制度：企業と個人の共同負担である。

出所：王武雲（2003：54）、トウショウケツ（2006：112）に基づき作成。

の処理のための意見に関する通知」の公布に伴い、労働契約制度の適用範囲は、国営企業における労働者の全体へと拡大した。当時、契約労働者数は増加してきたが、1992年に労働者全体に占める割合がわずか18.9%にすぎず<sup>20</sup>、1994年に至っても25.9%にとどまった<sup>21</sup>。

1995年1月から、「中華人民共和国労働法」が施行され、主な立法目的は、労働契約を締結する必要のある労働契約制度によって、労働契約を締結する必要のない計画経済の下における終身雇用制度を代替することにある<sup>22</sup>。第16条によると、「労働契約は、労働者と事業主との労働関係を確立し、双方の権利と義務を明確にするためのものである。労働関係を確立するに

は労働契約を締結するべきである」と明記されている。本法の施行により、労働契約制の適用が急速に拡大され、その代わりに、従来の「鉄製の茶碗」（中国語では、「鉄飯碗」）と呼ばれる終身雇用制が徐々に崩壊しつつあった。現在、労働契約制は、一般的雇用システムとして定着しつつある<sup>23</sup>。ただし、労働者と企業との間に労働関係があるものの、しかし実際には、書面による労働契約の締結や、労働契約の履行などをめぐる問題が存在している。

以上のように、経済責任制と労働契約制の実施を前提として、表4に示しているように、労働力雇用が政府による統一的な管理体制にあったメカニズムから、市場に任せる自由競争のメカニズムへと転換してきた。こうした状況の中で、国有企業は自らの生産需要と経営状況に基づき、自主的に公開募集・選別採用の上に、賃金配分、解雇などの権利が与えられた（労働法第47条）<sup>24</sup>。それと同時に、労働者は多様な選択

20 国家統計局人口和社会科技統計司・労働和社会保障部规划司（1999）『中国統計年鑑1998年版』150頁参照。

21 山下昇（2003b）「中国における雇用の流動化と労働関係の終了」『日本労働法学会誌』第102巻145頁参照。

22 仲琦（2019）「比較法の視点からみるシェアリング・エコノミーと中国の就労者保護」『労働政策研究報告書 中国におけるシェアリング・エコノミー下の「新たな就労形態」と就労者保護：その光と影』第202巻109頁参照。

23 前掲「中国における雇用の流動化と労働関係の終了」141頁参照。

24 労働法第47条 雇用単位は、この単位の生産経営の特徴及び経済効果に基づき、法により自主的にこの単位の賃金分配方式及び賃金水準を確定する。

表5 中国型の臨時的解雇措置について

	概念の説明
①買断工齡 (工齡売断)	労働者は退職時に、一時金を受け取るのと引き換えに、その後の退職労働者として給与されることになっている多くの権利を放棄する制度である。具体的に、国有企業は労働者の工齡（勤続年数）、賃金水準、職位などに応じ、医療費、住宅手当、退職後の年金の負担などを一括して買い切る方式で、労働者に一定金額を支給し、労働関係を解除することである。
②早期退職	労働者は退職時に、一時金を受けず、年金受給年齢まで医療保険料を政府が負担し、退職年齢に達したら退職金と年金を受給する制度である。労働者は定年年齢まで5年以下の場合であれば、早期退職を申請できる。
③一時帰休	労働者は企業の生産と経営状況によって職場の持ち場から離れるが、当該企業との労働関係を解除しないままで、自宅待機する制度である。

出所：日本労働研究機構（2002：6）；石塚浩美（2010：59）に基づき作成。

肢が与えられ、自主的に就業・転職ができるようになった。

### 3 リストラの実施

計画経済期に、単一の公有制経済のみが存在しており、非公有制経済が全く認められなかった。企業もすべて国有化され、主に国営企業、政府機関部門、事業単位<sup>25</sup>、社会团体などが存在していた。長期にわたり、閉鎖的な労働慣行のもとで、大量の余剰労働力<sup>26</sup>が蓄積されたが、重要視されておらず、結果的に、国有制企業における製品供給の不均衡、経営活動の不振などの問題が徐々に顕在化してきた。とりわけ、余剰の雇用、生産性の低下は、国有制企業にとっ

て、経済発展の足を引っ張るもっとも大きな要因となった。

1993年に「国有企業における余剰人員の配置転換規定」及び「国有企業職員待業保険規定」<sup>27</sup>の公布とともに、リストラが、国有企業改革の一環としてスタートした。上述した労働契約制の導入により、国有企業は雇用調整を実施することができるようになった。具体的な対策として、「合弁奨励、破産の規範化、人員の削減、レイオフの開始」などが挙げられる<sup>28</sup>。そうした状況のなかで、終身雇用の労働者や期間満了前の労働者も、人員削減の対象として扱われた。しかしながら、本来、期間満了前の雇用契約解除それ自体は、労働契約の違反となる。そのため、表5に示しているように、配置転換、完全解雇と異なり、①「買断工齡」、②「早期退職」、

25 中国の「事業単位」(Institutional Organization)とは、社会公益目的のため、政府或いはその他の組織が国有資産を利用し、設置する社会的なサービス組織である。一般的に、教育、科学技術、文化、衛生管理などの事業や活動を行う。日本の独立行政法人や特殊法人に該当する。

26 余剰労働力とは、他の部門に移動させても、元の部門の生産になんら影響を与えないような労働力を意味する。伊藤正一（1998）『現代中国の労働市場』有斐閣196頁参照。

27 1986年7月12日に、「国営企業職員待業保険暫定規定」が公布され、その後、1993年4月12日に修正・補充され、「国有企業職員待業保険規定」に変更された。

28 張秋俊（2000）「女性職員労働者のレイオフと再就業」愛知大学現代中国学会『中国21』第8巻195頁参照。

③「一時帰休」などの中国型の臨時的解雇措置が講じられてきた。以上に述べた「一時帰休」、「買断工龄」、「早期退職」は、臨時的解雇措置として、性別問わず、全体の労働者に共通して適用されるはずの制度である。そのいずれも、労働者が自分の意思によって自主的に申請する制度として推奨されていた。しかし実際には、余剰労働力を削減し、生産効率を向上させるために、解雇措置がかなり強い政治性、局部性、表面性を特徴とし、かえって強制的な制度となってしまったと指摘されている<sup>29</sup>。以下では、「一時帰休」を取り上げ、臨時的な雇用調整措置の特徴について検討を展開する（表6）。

中国語の「崗」とは、「崗位」のことで、職務上のポストを意味するものである<sup>30</sup>。「下崗」を厳密に言えば、一時的に帰休することのため、日本語訳にあたっては、「一時帰休」とするのが適切であろう。「一時帰休」による職務上のポストから外される労働者は、「一時帰休者」（中国語では、「下崗人員」）と呼ばれる。具体的に「一時帰休」を見れば、表6に示したように、三つの手続きを完了させる必要がある。一時帰休者は、形式的には、企業との労働関係が完全に解除された失業者と大いに異なる。上記の解雇期間中、企業の経営が好転する場合、職場に復帰することができるのである。しかし実際には、競争が激しい市場経済の中で、業績不振、経営悪化などによって次第に事業譲渡、または、破産の状況に陥る国有企業が多かった。例えば、

表6 中国型の「一時帰休」の特徴について

期間	一般的に、最大3年間である。
手続き	<p>① 「労働法」や労働部門の関連規定により、現在労働契約中の職場での待遇等に関わる内容について企業と変更を取り決める。協議が一致したら、「職員労働者下崗協定書」に署名し、「企業再就業サービスセンター」に登録する。</p> <p>② 「職員労働者下崗協定書」署名後15日以内に、職員労働者は企業が開催する職業指導訓練に無料で参加し、「職業指導訓練カード」を取得する。</p> <p>③ 「職員労働者下崗申告名簿」に記入し、企業の主管行政部門の審査を終えた関係書類を持って、そこの主催する「職員労働者交流サービスセンター」で「企業職員労働者下崗証」の手続きを完了する。</p>
労働契約	<p>① 一時帰休の期間中に、所属していた勤務先の国有企業との雇用契約は、完全に解除されず、形だけが依然として存続している。企業の経営が改善する場合、復帰できる。または、再就業の場合、自ら企業と雇用契約を解除することもできる。</p> <p>② 一時帰休の期間が満了後、解雇として扱われ、労働契約が完全に解除され、失業者となる。</p>
待遇	<p>① 賃金の支給が停止する。</p> <p>② 賃金の60-80%の基本生活手当を受給する。ただし、数ヶ月で打ち切りとなる場合が多い。</p> <p>③ 3年間経っても再就業できない場合、失業者として扱われ、企業と労働関係を解除したのち、2年を限度として地方政府から失業保険金をする。</p> <p>④ 定年年齢に達した後に、引き続いて年金を受給する。</p>

注：

- ① 「職員労働者下崗協定書」は、労働契約の副本とし、職員労働者の一時帰休期間中の双方の権利と義務を定める。二部作成され、企業と一時帰休者によって各自一部ずつ保有される。
- ② 「企業再就業サービスセンター」（中国語：「企業再就業服務中心」）は、国有企業において、一時帰休者の再就業活動をサポートするために、設立されたサービス機構であり、登録した失業者に対して職業情報を提供し、再就業斡旋を行う。
- 出所：塚本隆敏（1996a：97）、塚本隆敏（1996b：4-5）、譚深（1998：62）、張秋俠（2000：192-193）、張萍（2002：69）、山下昇（2003：95、296-297）、戴秋娟（2009：29-30）に基づき作成。

29 程連升（2002）『中国反失業政策研究（1950-2000）』社会科学文献出版社257頁参照。

30 前掲『変容する中国の労働法：「世界の工場」のワークルール』90頁参照。



東北の三省<sup>31</sup>にある大手の国有企業は、かつての全国工業の中心であったが、市場経済化改革の過程において、衰退しつつあった。その一時帰休者は、解雇期間が満了した際に原職に復帰する可能性が極めて低く、その意味では、失業者に近い存在であると考えられる。

#### 4 リストラにおける女性労働者

雇用情勢は、経済成長が始まる1990年代半ばから一貫して、失業者数の増加と失業率の上昇傾向を示していた<sup>32</sup>。国家労働部門の資料によると、大規模な人員削減現象が1993年から始まり、失業者は1993年に300万人に達し、1996年に815万人に上った<sup>33</sup>。こうして、失業者は激増し、失業問題が深刻な社会問題にまで発展してきた。失業者としては、①全体的に年齢が高く、教育水準が低く、専門的な技術水準が低いこと、②女性労働者の占める割合が特に高いこと、③一般的に製造業に集中していること、という特徴を持っていると指摘されている<sup>34</sup>。以下では、女性失業者の特徴及びその要因を分析することに

より、国有企業改革が女性労働者に及ぼすマイナスの影響を明らかにし、女性の再就業問題に関する提言を試みたい。

##### (1) 特徴

第一に、国有企業が市場経済化改革を進める過程において、女性労働者は人員削減の主たる対象となり、大幅に削減された。

1992年末、女性労働者の数は全体の4割弱を占めるが、女性失業者が6割強となっている<sup>35</sup>。また、性別比例の観点から見れば、女性失業者が男性失業者の約2倍となっている<sup>36</sup>。女性失業者のうち、妊娠・出産・育児期にあたる女性労働者が大きな割合を占めた。全国12都市の34機関に対する調査によると、3歳以下の子供を持っている層では、女性失業者が男性失業者の約7倍となっている<sup>37</sup>。

第二に、再就業の際に、女性失業者は直面する困難がより大きく、再就業する割合が小さいという特徴が見られる。

リストラされた労働者は、政府の配置や企業

31 東北の三省とは、東北地方における遼寧省・吉林省・黒竜江省の総称である。

32 前掲「変容する中国の労働法：『世界の工場』のワークルール」6頁参照。

33 国家統計局（2001）『中国統計年鑑2001年版』中国統計出版社。

34 全国総工会保障工作部（1996）「職工生活保障の現状、問題及対策」『企業改革与管理』第8巻36頁；莫榮・岳威（2001）「増加下岗職工就業機会研究」『管理世界』第2巻88-94頁参照。莫と岳は、再就業の状況について「労働和社会保障部労働科学研究所」及び「労働和社会保障部规划財務司」が2000年6月に行った調査のデータを用い、一時帰休者の間で標本調査を行い、調査結果を分析した。

35 陆恒钧（1994）「労働婦女需要平等競争の労働環境」『中国労働科学』第3巻35頁参照。

36 中国科技促進発展研究中心（NRCSTD）とノルウェー応用社会科学研究所（FAFO）は、「中国城鎮労働力流動課題」という共同研究を展開し、1998年11月から12月にかけて、北京市・広東省珠海市・江蘇省無錫市でインタビュー調査を行った。中国城鎮労働力流動課題組（2002）「中国労働力市場建設と労働力流動」『管理世界』第3巻75頁参照。

37 小浜正子（1993）「現代中国都市における性別役割分業」柳田節子先生古稀記念論集編集委員会編『中国の伝統社会と家族：柳田節子先生古稀記念』汲古書院576頁参照。

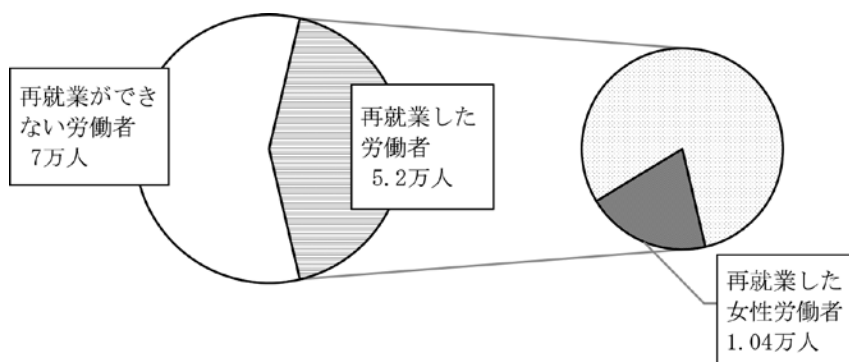


図1 黒龍江省ハルビン市における失業者の再就業状況 (2002年)

出所：「在3+1機制中提高社会性別主流化能力」全国婦女連課題組（2005）「如何運用社会性別分析方法」『中国婦運』第11卷42-47頁より作成した。

の内部吸収などによって再就業を希望する者が多かったと指摘されている。とりわけ、女性は再就業する際に、①精神的において国有企業への依存心が強く、②企業の所有制を重視し、国营企業や大集団単位ばかりを求め、③第一次・第二次産業を重視し、第三次産業<sup>38</sup>を軽視するという心理特徴を持っている<sup>39</sup>。しかし実際には、失業者の再配置率から見れば、1988年、国有企業からリストラされ再就業した約609万人のうち、国有企業に再就業した者は約166万人にとどまった<sup>40</sup>。また、図1に示しているように、再就業した者が失業者の半分にも達せず、そのうち、再就業した女性がわずか約1.04万人で20%を占めるにとどまっている。中国労働社

会保障部労働科学研究所が2000年6月に行った統計調査によると、都市部におけるリストラ労働者の中で、女性労働者の占める割合は57.5%であり、再就業率もわずか38.8%にとどまり、男性より18.8%低かった<sup>41</sup>。このように、男性労働者に比べ、女性は再就業の困難性がより大きく、再就業する割合が小さいという結果が推定できるだろう。

第三に、雇用形態をみると、女性は正規雇用労働者としての再就業が難しく、圧倒的に不安定な非正規雇用に集中しているという傾向が見られる。

改革・開放政策以降、雇用の多様化が進行し、パートや臨時雇用などの非正規雇用形態が出てきた<sup>42</sup>。非正規雇用は、主に「正規部門の非正規雇用」と「非正規部門の非正規雇用」に分けられる。非正規雇用形態が出現したのは、雇用

38 第一次産業は「農林業」、「漁業」であり、第二次産業は「鉱業」、「建設業」及び「製造業」であり、第三次産業は左記以外の産業である。

39 前掲「女性職員労働者のレイオフと再就業」207頁参照。

40 国家統計局人口和社会科技統計司・労働和社会保障部规划(1999)『中国労働統計年鑑1999年版』中国統計出版社441頁参照。

41 莫榮(2001)「就業：新世紀面臨的挑戰与抉擇」『2001年：中国社会形勢分析与予測』社会科学文献出版社218頁参照。

42 李軍峰(2005)『中国非正規就業研究』河南人民出版社9頁参照。

労働における労働力の需供不均衡にあると強調されている<sup>43</sup>。正規雇用と異なり、非正規雇用は一般的に長時間労働、低賃金の職種に限られている。その上に、長期にわたり、中国における社会保障制度は正規雇用と一体で密接（中国語：「兩位一體」）な関係を持っている。それゆえ、非正規労働者として雇用すれば、福利厚生を十分に保障できない状況が多い。

非正規雇用は、労働条件、雇用上の地位などにおいて不利な状況におかれるにもかかわらず、女性再就業の主たる選択となっている。とりわけ、中高年齢層の女性は、再就業の困難に直面し、非正規雇用に従事する者が多い。それと同時に、男女賃金格差は拡大し続けている。ひいては、女性の老後の生活水準の低下のみならず、貧困問題が生じてきたのである。

## (2) その要因

以上に挙げた状況から見て、国有企業改革が行われる過程においては、女性労働者が人員削減の主たる対象として扱われる傾向が強まっている。女性労働者は失業後に、再就業の困難に直面し、非正規雇用に従事せざるをえない状況になってきている。その理由については、女性の家庭的責任が過重であること、従来の政策によって女性に適さない職場にも女性が進出していたこと<sup>44</sup>などに起因するとされている。そのほかに、女性労働者がマイナスの影響をより大きく受けたのは、以下のような理由が挙げられると考えられる。

第一に、就業上、女性に対する政策的な保護の効果が弱化していることである。

中国建国以前、女性は家庭や社会における地位が低かった。新中国の成立に伴い、女性の最も大きな変化は、急速に社会参加が進んだことであると考えられている<sup>45</sup>。その理由としては、まず、女性解放政策は、長期にわたって推進されていた。女性解放政策下で、女性は政治、経済、文化、社会、家庭その他の各生活分野において、地位が徐々に向上してきた。次に、男女平等政策は、国の基本原則として、明文化された上に、幅広く浸透されつつある。特に、毛沢東時代において、労働力総動員のために、「男性にできることは、女性にもできる」、「空の半分を支えているのは女性である」というスローガンが掲げられ、機関紙である『人民日報』に載せられた。さらに、女性の全面的な就業は、女性解放の根本的な手段であると考え、堅持されてきた<sup>46</sup>。政府は強い主導権を握りながら、女性の就業を国家建設の重要な一部分として位置付け、積極的に取り組んできた。加えて、女性労働者に対する保護規定は国際基準を超えていた<sup>47</sup>。その成果の一つとして、女性の社会進出が顕著となった。譚（1998）が指摘したように、全面的就業政策のもとで、都市部と農村部の女性が幅広く社会労働に動員され、それ以降

43 石川照子（1996）「改革開放時代の中国の女性たち」『社会主義』第401巻56頁参照。

44 「四年来中国婦女運動的基本総括和今後任務—鄧穎超同志在中国第二次全国婦女代表大会上的報告」『中国婦女』1953年5号8頁参照。

45 潘錦棠・秋山洋子訳（2003）「中国女性労働保護制度と現状」『駿河台経済論集』第12巻第2号173頁参照。

43 前掲『中国非正規就業研究』29頁参照。

44 秋吉祐子（1997）「中国経済開放体制下における女性労働」藤井光男編著『東アジアの国際分業と女性労働』ミネルヴァ書房151頁参照。

一般的な就業構造となった<sup>48</sup>。特に、第三次産業への女性の進出傾向が顕著となった。

他方で、市場経済体制に転換がなされ、経済成長の仕方は、規模・速度を中心とする「粗放的な経済運営」から、次第に生産効率を中心とする「集約的な経済運営」へと転換してきた。あらゆるものが商品化されてしまい、経営の合理化、生産の効率化、経済利益の最大化が、もっとも重要なものと位置付けられている。その過程において、政治的・社会階級より経済力、個人能力の社会階級のほうが重視されるようになったと考えられている<sup>49</sup>。すなわち、労働者の教育水準、専門技能、生産成果、効率などがいっそう求められるようになった。それとともに、平等という課題は、国の政策による保護の下での男女平等から、競争の下での男女平等へという大きな転換期を迎えた<sup>50</sup>。このように、女性労働者に対する政策的な保護は、効果が明確に弱化している。結果的に、女性はより激しい競争にさらされており、安定した就業状況が大きく揺れ動いた。

第二に、雇用上の女性に対する差別意識、偏見が残っていることも一因として考えられる。

市場経済が急速に進行するなかで、女性は非効率的な労働力であり、企業の改革に対応できないという偏見が存在している。育児期にある女性労働者を一時的に離職させるというのも、

企業による妊娠・出産等に伴うコストの回避に、雇用における女性差別が根本的な原因であると指摘されている<sup>51</sup>。また、再就業の場合に、中高年齢層の女性は常に年齢の制限によって、新しい専門技術を習得する意欲や能力が低下し、非効率的な労働力であると見なされる。したがって、市場競争のなかで、雇用上における性差別により、一般的に女性は男性と比べて不利な立場にあると考えられている<sup>52</sup>。その結果、リストラにおける男女間の不平等が引き起こされた。

第三に、産業構造の調整によるところが大きいと考えられる。

全体的にみて、女性一時帰休者の割合がもっとも多いのは、繊維・紡績産業であった<sup>53</sup>。1990年代の半ばになると、国内経済規模の拡大に伴い、産業政策は徹底的に実施され、産業構造のあり方が大きく変化してきている。第三次産業への移行が強調され、従来の基幹産業であった労働密集型の繊維・紡績産業は、経営の規模が縮小され、国有センターにおいて斜陽期を迎えた。例えば、上海市の最大の紡績工場である第29工場は、急速に衰退しつつあり、大規模なリストラを行った。その失業者は、約三分の二が女性労働者であり、さらに、女性失業者の三分の二は36-44歳年齢層の女性労働者であった<sup>54</sup>。また、リストラされた女性は、身に付け

48 譚深・前山加奈子訳（1998）「経済改革と女性問題」秋山洋子等編訳『中国の女性学：平等幻想に挑む』勁草書房57頁参照。

49 陳蕭蕭（2015）『中国女子労働者の階級と消費空間』流通経済大学出版社5頁参照。

50 何燕俠（2005）『現代中国の法とジェンダー：女性の特別保護を問う』尚学社49頁参照。

51 鄒庭雲（2017）「中国における雇用上の女性差別に関する実態と法規制の動き」『比較法学』第51巻第1号197-211頁参照。

52 前掲『現代中国の労働市場』190頁参照。

53 前掲「女性職員労働者のレイオフと再就業」196頁参照。

54 塚本隆敏（1996b）「中国における失業問題」『中国商学論叢』第43巻2号8頁参照。



てきた教育水準や技術水準が低く、紡績そのほかの職種になかなか従事できない状況であった。戴（2009）は、構造調整によるリストラの打撃を多く受けたのは女性労働者であると述べている<sup>55</sup>。その結果、多くの女性は、優れた経験を持つにもかかわらず、単にリストラの実施によって、不本意な退職を強いられる危険に直面することになった。

### （3）再就業に関する提言

上述したように、国有企業は改革を行う過程で、余剰労働力が激増してきた。その中では、女性労働者は大半を占めている。女性は再就業の困難に直面し、低賃金の非正規雇用に押し込まれることが多い。こうした不平等な現象が形成されてきたのは、就業政策の転換や、雇用上の性差別によるところが大きいと分析されてきた。それゆえ、こうした悪循環を断ち切るために、女性の就業の促進において、行政と企業の対応が必要になってきている。

まず、実効性のある再就業政策は、女性の労働生産性の向上において重要な役割を果たし、女性の再就業の実現につながっていると考ええる。行政の責任としては、再就業に係る支援制度を強化し、幅広い職種の訓練や、技能獲得などの機会を提供すべきであろう。就業に関する支援サービスとしては、具体的に、職業紹介、職業選択の際の相談・援助などを大規模に展開することを通じて、女性の資質を全面的に開発し、労働市場における競争力を強化する。それと同時に、女性の活躍を推進するためには、税

金免除などの優遇措置によって、自営業などの就業の多元化を促進することも必要である。起業する女性に対し、行政による指導や規制だけではなく、十分なサポートや奨励を提供することが重要である。このように、女性の再就業難の問題を解決するために、行政のもっと積極的な努力が期待される。

次に、雇用における性差別を解消するために、男女平等の理念がより深く浸透し、企業の意識に関する改革が重要なことである。現在、企業において、性差別意識や女性に対する偏見がなお残っているといえよう。企業としては、現行の法律、政策の規定のとおり、積極的差別是正の措置、雇用環境、労働条件の改善などの面でもより多くの力を注入することも必要である。性別に関わりなく、労働者の職務遂行の意欲や能力、知識、技能、責任などによって評価する雇用慣行を形成してはじめて、真の女性の安定的な就業が実現できるのであると考えられる。

### おわりに

以上で述べたように、1980年代になると、中国では、改革・開放政策が実施されてきた。それ以降、計画経済体制から市場経済体制への転換にあたり、企業の形態が多様になり、経済は急速な発展を遂げた。市場経済に適応するように、国有企業は経済責任制、労働契約制を中心に、一連の市場経済化改革を進めてきた。さらに、国有企業における余剰雇用を解消するために、リストラが改革の一環として始まった。リストラの状況を見れば、女性労働者は失業人数が多く、失業時間が長く、再就業が難しいなどの問題が生じてきた。つまり、女性は国有企

55 戴秋娟（2009）『中国の労働事情』社会経済生産性本部生産性労働情報センター32頁参照。



業改革の産物として、個人的な理由ではなく、国有企業の生産経営上の理由によって職場の持ち場から離れざるをえない状況であった。

雇用の分野において、女性の失業問題がより深刻化し、現在なお、喫緊の課題である。したがって、女性の労働問題を検討する場合、女性の失業問題を前提とせざるを得ないと考えられる。今後も引き続き、いかに経済を発展させると同時に、労働市場の拡大と競争に応じ、市場化された雇用環境を整備し、継続就業しやすい制度を拡充するかが、ますます重要になってきている。早急に安定した就業体制を構築していくことが、社会の発展につながっているのであると考えられる。

[投稿受理日2019.6.14/掲載決定日2019.7.11]

#### 引用文献

##### 日本語文献 (五十音順)

##### 日本語著書

- 秋吉祐子 (1997) 「中国経済開放体制下における女性労働」 藤井光男編著『東アジアの国際分業と女性労働』 ミネルヴァ書房。
- 石川照子 (1999) 「中国の女性労働政策」 中国女性史研究会編『論集中国女性史』 吉川弘文館。
- 石塚浩美 (2010) 『中国労働市場のジェンダー分析：経済・社会システムからみる都市部就業者』 勁草書房。
- 伊藤正一 (1998) 『現代中国の労働市場』 有斐閣。
- 何燕俠 (2005) 『現代中国の法とジェンダー：女性の特別保護を問う』 尚学社。
- 徐涛 (2014) 『中国の資本主義をどうみるのか：国有・私有・外資企業の実証分析』 日本経済評論社。
- 小浜正子 (1993) 「現代中国都市における性別役割分業」 柳田節子先生古稀記念論集編集委員会編『中国の伝統社会と家族：柳田節子先生古稀記念』 汲古書院。
- 戴秋娟 (2009) 『中国の労働事情』 社会経済生産性本部生産性労働情報センター。
- 田中信行 (2013) 『はじめての中国法』 有斐閣。

譚深・遠山日出也訳 (1997) 「単位体制と中国女性」 アジア女性史国際シンポジウム実行委員会編『アジア女性史』 明石書店。

譚深 (1998) 前山加奈子訳「経済改革と女性問題」 秋山洋子ほか編訳『中国の女性学』 勁草書房。

張紀濤 (1997) 『中国の労働政策と労働市場』 日本労働研究機構。

陳蕭蕭 (2015) 『中国女子労働者の階級と消費空間』 流通経済大学出版社。

塚本隆敏 (1991) 『中国における労働市場問題』 中京大学商学会商学研究叢書編集委員会。

鄭功成 (2007) 「中国社会保障制度の変遷と発展」 広井良典・沈潔編著『中国の社会保障改革と日本：アジア福祉ネットワークの構築に向けて』 ミネルヴァ書房。

中兼和津次 (2002) 『経済発展と体制移行』 名古屋大学出版会。

藤井光男 (2005) 「中国の女性労働」 柴山恵美子・藤井治枝・守屋貴司編著『世界の女性労働』 ミネルヴァ書房。

山下昇 (2003a) 『中国労働契約法の形成』 信山社。

山下昇・ゴン敏 (2009) 『変容する中国の労働法：「世界の工場」のワークルール』 九州大学出版会。

##### 日本語論文

- 石川照子 (1996) 「改革開放時代の中国の女性たち」 『社会主義』 第401巻55-63頁。
- 石鐸 (2015) 「中国の女性労働に関する研究：経済・制度の歴史的変遷から」 『立命館経営学』 第54巻第3号91-109頁。
- 王武雲 (2003) 「中国の女性労働者と『単位体制』」 『愛知学院大学教養部紀要』 第50巻2号43-59頁。
- 周劍龍 (1997) 「中国会社法における法人財産権の概念をめぐって」 『比較法学』 第31巻第1号270-297頁。
- 鄒庭雲 (2017) 「中国における雇用上の女性差別に関する実態と法規制の動き」 『比較法学』 第51巻第1号197-211頁。
- 仲琦 (2019) 「比較法の視点からみるシェアリング・エコノミーと中国の就労者保護」 『労働政策研究報告書 中国におけるシェアリング・エコノミー下の「新たな就労形態」と就労者保護：その光と影』 第202巻109-113頁。
- 張秋儉 (2000) 「女性職員労働者のレイオフと再就業」 愛知大学現代中国学会『中国21』 第8巻191-212頁。

張萍（2002）「中国における市場経済の導入と女性の労働問題」『佛教大学社会学部論集』第35巻65-74頁。

塚本隆敏（1996a）「中国における女性労働者の現状」『中京商学論叢』第43巻1号85-119頁。

塚本隆敏（1996b）「中国における失業問題」『中京商学論叢』第43巻2号1-24頁。

トウショウケツ（2006）「改革開放期の中国における労使関係の展開：中国の国有企業の経営からみる中国の労使関係」『評論・社会科学』第81巻91-127頁。

日本労働研究機構（JIL）（2002）「『買断工龄』訴訟，労働者側が勝訴するも，会社側は従わず」『海外労働時報』第26巻10号6頁。

野沢秀樹（1996）「中国における労働就業問題と関連法規」『比較法学』第30巻1号65-119頁。

野沢秀樹（1997）「中国における『労働の権利』に関する一考察」『比較法学』第31巻1号298-325頁。

潘錦棠・秋山洋子訳（2003）「中国女性労働保護制度と現状」『駿河台経済論集』第12巻第2号173頁。

山下昇（2003b）「中国における雇用の流動化と労働関係の終了」『日本労働法学会誌』第102巻141-152頁。

#### 中国語文献（アルファベット順）

##### 中国語著書

莫荣（2001）「就業：新世紀面臨的挑戰与抉択」『2001年：中国社会形勢分析与予測』社会科学文献出版社。

程連升（2002）『中国反失業政策研究（1950－2000）』社会科学文献出版社。

董和平・韓大元・李樹忠（2000）『憲法学』法律出版社。

国家統計局人口和社会科技統計司・労働和社会保障部規劃司（1999）『中国労働統計年鑑1998年版』中国統計出版社。

国家統計局（2001）『中国統計年鑑2001年版』中国統計出版社。

李軍峰（2005）『中国非正規就業研究』河南人民出版社。

##### 中国語文献

莫荣・岳威（2001）「增加下崗職工就業機會研究」『管理世界』第2巻88-94頁。

陆恒鈞（1994）「労働婦女需要平等競争の労働環境」『中国労働科学』第3巻35頁。

潘錦棠（2002）「經濟軌軌中的中国女性就業与社会保障」『管理世界』第7巻59-68頁。

全国總工会保障工作部（1996）「職工生活保障的現状，問題及对策」『企業改革与管理』第8巻35-36, 40頁。

「在3 + 1機制中提高社会性別主流化能力」全国婦女連課題組（2005）「如何運用社会性別分析方法」『中国婦運』第11巻42-47頁。

「四年来中国婦女運動的基本総括和今後任務—鄧穎超同志在中国第二次全国婦女代表大会上的報告」『中国婦女』1953年5号8頁。

中国城鎮労働力流動課題組（2002）「中国労働力市場建設与労働力流動」『管理世界』第3巻74-79, 100頁。